



Egalité hommes – femmes : de l'action ou des sanctions financières !

Un projet de *protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* est soumis aux organisations syndicales nationales de la Fonction publique depuis le 24 octobre 2018. Va-t-il enfin faire bouger les choses ? L'ambition, ce sont des résultats concrets et mesurables avant 2022.

Le gouvernement l'assure : cet accord, s'il est approuvé par les organisations syndicales, s'appuiera sur des dispositifs contraignants, pouvant donner lieu à des sanctions financières en cas de non-respect des obligations fixées. Ceci représente clairement un point positif.

Parmi les mesures négociées entre le gouvernement et les représentants des personnels :

- Rendre obligatoire, pour tout employeur public, l'élaboration d'un plan d'action « Égalité professionnelle » d'ici à 2020 (*prévention et traitement des écarts de rémunération, mixité des métiers, des parcours et déroulement de carrière*) ;
- Mettre en place, au niveau de chaque employeur public, un dispositif de signalement, de traitement des violences sexuelles, sexistes (*application du principe « de tolérance zéro »*) ;
- Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique ;
- Favoriser l'accès à une place en crèche (*le Gouvernement s'engage à ouvrir 1000 places supplémentaires en crèche pour les agents de l'Etat*) ;
- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels (*maintien des primes pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption ; maintien en totalité des droits à avancement lors de congé parental*) ;
- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence (cf. [article du magazine Acteurs Publics ici en lien](#)) ;

La CFDT-MÉTÉO est particulièrement heureuse de ce dernier point.

Elle a œuvré aux côtés de la CFDT du ministère pour dénoncer la mise en place du jour de carence, et le fait que les femmes enceintes ne soient pas épargnées par cette mesure scélérate. Par la voix de sa SG, la CFDT du ministère a [sensibilisé le gouvernement \(DGAFP et Marlène Schiappa\) dès mars 2018](#) sur l'accentuation des inégalités par l'application du jour de carence.

À ceux et celles qui souhaiteraient des détails sur le protocole d'accord : [se rendre ici](#). Un comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre pour suivre l'avancement de ce protocole.

Signatures prévues par les organisations syndicales ce 26 novembre : nous verrons qui s'engage.

Au sein de Météo-France, un groupe de travail (GT) se met en place et s'est réuni ce 9/11 :

Mme Doubremelle (Direction Recherche/DA), référente égalité femmes – hommes au sein de Météo-France, préside ce GT et établira une feuille de route 2019-2022 visant à promouvoir l'égalité professionnelle. Un plan d'actions sera élaboré dès la signature de sa lettre de mission

Un débat a eu lieu à ce sujet : « *faut-il imposer à la référente Météo-France de consacrer un temps précis, 2 %0 % de son temps, par exemple, sur ce sujet ?* ». Les organisations syndicales y étaient favorables, la direction refuse, préférant préciser des échéances dans la lettre que lui adressera le président-directeur général pour l'investir de sa mission.

Cet été, Mme Doubremelle a intégré le réseau « égalité professionnelle » après sa rencontre avec Mme Fernandez, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au ministère (le MTES, Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire).

La mise en place d'une rubrique dédiée à l'égalité femmes – hommes sur intramet est décidée.

Parallèlement, les textes (réglementaires) comportant des recommandations en faveur de l'égalité professionnelle vont être listés. Le GT analysera s'ils sont suivis ou non, et de manière efficace ou non, à Météo-France. Par ex., la charte du temps de travail (que nous revendiquons depuis 2014, cf p4 de notre « [profession de foi 2014](#) ») n'est pas et ne sera un sujet prioritaire dans l'immédiat, indique DRH/D.

Enfin, une fiche « *qui contacter ?* » en cas de harcèlement et une affiche de sensibilisation ont été soumises au GT. Une conférence d'information sur le harcèlement aura en effet lieu au CIC de Toulouse ce 11 décembre : une fois en matinée et une fois l'après-midi afin de permettre au plus de personnels possibles de s'y rendre.